



Employment, gender equality and family policies: post-Yugoslav countries and the European Union

Ankica Šobot¹ 

EXTENDED ABSTRACT

The central question driving this study is whether and how the employment situation of women aged 20 to 49 in post-Yugoslav countries can be improved. Embracing feminist principles, the initial premise posits that gender equality is not only reflected in lower rates of women's employment, but also in a higher share of part-time employment. Parenthood emerges as a pivotal factor influencing both the quantity and quality of women's employment during this life stage. The analysis encompasses gender disparities, as well as variations in employment between the women with at least one child under the age of six and those without children. Data from the Labor Force Survey, from the database of the Statistical Office of the European Union are used.

In the socialist era of the former Yugoslavia, women's full-time employment was relatively high, and the societal norm of both parents being employed was widely embraced. However, the transition to the capitalist system in the late 20th century posed challenges for all former socialist countries, including labor market instability and a decline in women's employment. Our examination of current employment involves a comparative approach. Slovenia stands out for its remarkably high employment rates among the younger middle-aged women with children under six (exceeding 80%). Notably, Slovenia is the only European Union member state to maintain high employment rates, while simultaneously keeping part-time employment levels relatively low. Nonetheless, gender disparity in employment among women and men without children persists, as observed in Croatia and Serbia. Additionally, the gender gap in part-time employment between these women and men, recorded in Slovenia, is one of the largest. In Serbia, the employment rate of women aged 20–49 is below the EU average, with less than two-thirds employed in 2021, irrespective of parental status. Although part-time employment is not prevalent in

¹*Institute of Social Sciences, Belgrade, Serbia*

Correspondence:

Ankica Šobot, Institute of Social Sciences, Belgrade, Kraljice Natalije 45, 11000 Belgrade, Serbia

Email:

asobot@idn.org.rs

post-Yugoslav countries, Slovenia exhibits a higher rate compared to Croatia and Serbia. While some of the most developed European countries have shown that this model can increase the employment rates of mothers with young children, feminist literature argues against it due to its adverse effects on women's socio-economic status. A potential approach to mitigating the gender gap in employment involves facilitating more flexible working arrangements, ensuring equal access and utilization, particularly where job's nature permits. Additionally, enhancing employment opportunities for younger middle-aged women without children is imperative.

KEYWORDS

gender roles, women's employment, part-time employment, work-family balance, flexible work arrangement

Zaposlenost, rodna ravnopravnost i porodične politike: postjugoslovenske države i Evropska unija

SAŽETAK

Predmet analize jeste zaposlenost ženskog stanovništva starosti 20–49 godina, uključujući roditeljstvo kao važnu determinantu nivoa i kvaliteta zaposlenosti žena u ovom životnom dobu. Cilj je da se sagleda u kom smeru treba poboljšavati politike u vezi sa zaposlenošću mlađe sredovečnih žena u postjugoslovenskim državama. U fokusu su razlike između žena i muškaraca koji nisu roditelji i razlike između žena koje imaju bar jedno dete mlađe od šest godina i žena bez dece. Komparativna analiza pokazala je da je jedna od najvećih stopa zaposlenosti žena koje imaju decu mlađu od šest godina na nivou Evropske unije u Sloveniji (iznad 80%), a da je model nepunog radnog vremena manje zastupljen nego u većini skandinavskih i zapadno evropskih država. Zaposlenost mlađe sredovečnih žena u Srbiji je ispod proseka za Evropsku uniju, a u 2021. bilo je zaposleno manje od dve trećine žena starosti 20–49 godina, kako onih koje nisu imale decu, tako i onih koje su imale bar jedno dete uzrasta do šest godina. Potrebne su politike koje impliciraju rodnu ravnopravnost i u pogledu nivoa i u pogledu kvaliteta zaposlenosti, što znači i rodnu ravnotežu u usklađivanju rada i roditeljstva, uključivanje fleksibilnih radnih aranžmana, ali i poboljšanje zaposlenosti žena koje nemaju decu.

KLJUČNE REČI

rodne uloge, zaposlenost žena, nepuno radno vreme, ravnoteža između posla i porodice, fleksibilni radni aranžmani

1 UVOD

Analize i istraživanja ekonomske strukture stanovništva pripadaju grupi osnovnih demografskih pitanja. Poznavanje ekonomske aktivnosti i zaposlenosti smatra se važnim iz ugla održivosti ekonomskog i društvenog razvoja, a osim analiza trendova u definisanim vremenskim okvirima, uključuje i definisanje pretpostavki za budući period, uz uvažavanje fluktuacija na tržištu rada (Radivojević 2015). U demografiji se koriste dva primarna izvora ovih podataka. Jedan je tradicionalni Popis stanovništva, a drugi Anketa o radnoj snazi (ARS), kao statističko istraživanje kojim se podaci prikupljaju na nacionalnom nivou. Pogodnosti Ankete jesu sagledavanje ukupne zaposlenosti (uključujući i neformalnu), uvid u kvalitet zaposlenosti i u strukturu zaposlenih prema obrazovanju i zanimanjima, kao i mogućnost međunarodnog poređenja (Republički Zavod za statistiku 2019). Otuda ARS predstavlja pogodan istraživački instrument putem kojeg se može doći do određenih saznanja vezanih za poznavanje trendova i aktuelnih stanja u vezi sa zaposlenošću, kao jednom od osnovnih ekonomskih karakteristika stanovništva.

Pored toga, širenje interdisciplinarnе povezanosti i multidisciplinarnog karaktera demografije, označilo je da se primarni statistički izvori vezani za poznavanje osnovnih karakteristika stanovništva, koriste i iz perspektive saznavanja nekih drugih bitnih pitanja društvenog razvoja. Jedno od njih jeste rodna ravnopravnost unutar kojeg je među važnijim aspektima onaj koji se tiče ekonomskih nejednakosti između žena i muškaraca, koje opstaju i u postindustrijskim društvima kroz nove forme rodne neravnopravnosti na tržištu rada i rodne razlike u zaposlenosti, koje savremena demografija ne može da

zanemari (Šobot 2014a, 2014b). Uvođenje rodnog aspekta u demografska istraživanja intenzivno se odvija od početka 2000-ih, na temeljima inovativnih epistemoloških i metodoloških pristupa koji su pored deskriptivne funkcije akcent stavili i na razumevanje demografskih fenomena u njihovoj složenosti. Osnaživanje antropološkog karaktera sazajnog okvira demografije (Tabutin 2007; Heady 2007; Hobcraft 2007; Caselli i Egidi 2007; Johnson-Hanks 2007; Coast, Hampshire i Randall 2007), vodilo je ka jasnom izdvajanju rodnog aspekta kao sazajno-metodološkog sredstva u saznavanju i tumačenjima populacionih struktura, procesa, trendova i stanja u definisanim vremenskim i prostornim okvirima, kao i određenim populacionim grupama i starosnim podgrupama. Bitan segment u tome predstavljale su intencije koje su se odvijale u okviru prikupljanja i diseminacije relevantnih podataka. Primena rodno senzitivne statistike podrazumeva da se predstave karakteristike i ženskog i muškog stanovništva i da se uključe relevantni indikatori koji omogućavaju sagledavanje položaja stanovnika oba pola, što se smatra potrebnim ne samo kao sredstvo razotkrivanja neravnopravnosti, već i kao način potpunog „prepoznavanja problema u društvu, davanja odgovora i rešenja“ (Balon 2007:80).

Uvođenje rodne perspektive u sagledavanje zaposlenosti stanovništva kao demografskog fenomena vodi nas i ka saznanjima koja dolaze iz feminističke literature. Sa tog stanovišta nedvosmisleno se ukazuje na negativne efekte rodnih stereotipa i asimetrične podele rodnih uloga u privatnoj sferi. U evropskim državama blagostanja postoje čvrste institucionalne prepreke, pa kao posledica neravnopravnosti koja opstaje unutar porodice opstaju i rodne razlike i

nejednakosti u javnoj sferi (Orloff 1993; Fraser 1994; Kolin i Čičkarić 2010). Mada je na kraju 20. i početkom 21. veka široko rasprostranjen model "univerzalnog hranioca" (Universal Breadwinner) koji podrazumeva punu integrisanost žena na tržištu rada (Fraser 1994; Ciccio i Bleijenbergh 2014), podela rodni uloga u privatnoj sferi i dalje predstavlja značajan faktor rodni ekonomskih nejednakosti (Babović 2010). Položaj žene u vezi sa brigom o članovima porodice i obavljanjem kućnih poslova utiče na njen položaj koji se tiče zaposlenosti. Model podele „neplaćenog” rada smatra se ključnim faktorom za to na koji način će se žena angažovati u vezi sa plaćenim radom i koje opcije zaposlenosti će prihvatiti (Hofäcker, Stoilova i Riebling 2013). Pri tome, naglašava se da je rodna razlika u obavljanju plaćenog rada utoliko veća ukoliko je izraženija rodna podela uloga i poslova u porodici, a da u osnovi toga stoje institucionalni okviri i politike konkretnih država. Mada Saraceno (2011) ukazuje da je razlika između žena i muškaraca veća u pogledu tzv. neplaćenog rada, ona ističe da je razlika u zaposlenosti žena u evropskim državama pre svega posledica razlika u zaposlenosti majki. Takođe, ona potencira da u svim državama očevi rade više od onih koji nisu očevi a da je kod žena situacija drugačija, da su razlike između država u pogledu uticaja roditeljstva na zaposlenost veće kod žena nego kod muškaraca i da je varijacija u zaposlenosti veća između majki i žena koje nemaju decu, nego između muškaraca i žena bez dece.

Na nivou EU u 2021. zaposlenost žena je bila za blizu 11 procentnih poena niža u poređenju sa muškarcima, a blizu 30% žena starosti 25–49 godina bilo je van tržišta rada i to pretežno usled brige o deci ili nekom odraslom članu domaćinstva (European Commission 2022).

Procenti zaposlenih s nepunim radnim vremenom kod žena starosti 20–49 godina kretali su se između 30% i blizu 60%, iste godine.

Rodne razlike i specifičnosti položaja žena u pogledu zaposlenosti jesu jedno od centralnih pitanja politika Evropske unije. Rodna ravnopravnost je Agendom 2030 postavljena za jedan od ciljeva održivog razvoja, a u okviru Strategije za rodnu ravnopravnost 2020–2025, definisani su ciljevi i mere koji su, pored ostalog, usmereni na veću podršku ravnoteži između porodice i posla (European Commission 2020). Nedavno su revidirani ciljevi postavljeni u Barseloni 2002. godine, kako bi se stvorili povoljniji uslovi za položaj žena kada je reč o zaposlenosti (European Commission 2022).

Imajući sve to u vidu, centralno pitanje koje je podstaklo ideju za ovaj rad jeste da li je i na koji način u postjugoslovenskim državama potrebno unaprediti položaj žena kada je reč o zaposlenosti. Prihvatajući feministički koncept, u ovom radu se polazi od stava da se rodna neravnopravnost manifestuje ne samo kroz niže stope zaposlenosti žena u poređenju sa muškarcima, nego i kroz veću raširenost zaposlenosti s nepunim radnim vremenom, kao jednog od najčešćih modela usklađenosti porodičnog života i rada, prisutnijih u ženskoj populaciji, a posledica je rodni jaz u zaradama na štetu žena. Predmet analize jeste zaposlenost ženske populacije starosti 20–49 godina, uključivanjem roditeljstva kao bitne determinante nivoa i karakteristika zaposlenosti žena koje imaju malu decu. Na temelju saznanja iz literature, analiza u ovom radu usmerena je stavom da je roditeljstvo faktor rodni razlika u zaposlenosti, kao i razlika između žena koje imaju malu decu i onih koje nemaju decu. Takođe, analiza

obuhvata i zaposlenost s nepunim radnim vremenom¹ kao najprisutniji rodno specifični model zaposlenosti.

Fokus na tri postjugoslovenske države (Sloveniju, Hrvatsku i Srbiju) nije određen samo tematskom usmerenošću časopisa *Stanovništvo* i dostupnošću relevantnih pokazatelja. Postoje i istraživačka i praktična važnost. Tokom socijalističkog perioda, u državama sa prostora bivše Jugoslavije zaposlenost žena s punim radnim vremenom je bila relativno visoka i obrazac zaposlenosti oba roditelja je bio opšte prihvaćen. Međutim, sve države koje su krajem 20. veka ušle u period tranzicije ka kapitalističkom društvenom sistemu, pored ostalih teškoća, suočavale su se sa nestabilnostima na tržištu rada i padom zaposlenosti žena (Scharle 2007). Takođe, države sa prostora bivše Jugoslavije imale su ne samo specifične puteve tranzicije ka kapitalizmu u odnosu na ostale socijalističke države, već se i međusobno razlikuju u tom pogledu, a na drugoj strani su osobenosti društvenog i ekonomskog razvoja u poređenju sa najrazvijenijim evropskim državama. Otuda ovde primenjujemo komparativnu analizu, te aktuelno stanje u pogledu nivoa i kvaliteta zaposlenosti žena starosti 20–49 godina u postjugoslovenskim državama, posmatramo u odnosu na bivše socijalističke, skandinavske i zapadno evropske države, uključujući i međusobne sličnosti i razlike. Cilj je da se sagleda u kom smeru treba poboljšavati politike u vezi sa zaposlenošću žena u

¹ Zaposlenost s nepunim radnim vremenom ili zaposlenost s pola radnog vremena (part-time employment) se odnosi na one zaposlene koji rade manje od 30 sati nedeljno, obavljajući svoj glavni posao za koji primaju platu. Stopa zaposlenosti predstavlja udeo lica zaposlenih s nepunim radnim vremenom među svim zaposlenim licima i znači učestalost zaposlenja s nepunim radnim vremenom. (OECD 2024).

postjugoslovenskim državama, uzimajući u obzir roditeljstvo kao bitan faktor njihovog položaja. Ovaj rad daje doprinos istraživanjima ekonomske strukture stanovništva skretanjem pažnje na rodnu dimenziju zaposlenosti. Pored toga, potkrepljuje sliku o bitnom aspektu rodne ravnopravnosti čime se izlazi iz okvira usko demografskog doprinosa.

2 METOD

Glavno metodološko oruđe u ovom radu jeste perspektiva različitosti rodni uloga, kao relevantnih faktora demografskog ponašanja. Ovde je reč o zaposlenosti kao centralnoj demografskoj temi. Usvajajući stav o negativnim implikacijama roditeljstva u pogledu zaposlenosti žena, glavnu ciljnu grupu čine žene starosti 20–49 godina koje imaju bar jedno dete mlađe od šest godina. Primena rodne perspektive u ovom radu označava da se sagledavaju rodne razlike u nivou i kvalitetu zaposlenosti, kao i razlike između žena koje imaju decu mlađu od šest godina i onih koje nemaju decu, posebno analizirajući zastupljenost modaliteta nepunog radnog vremena. Analiza rodne razlike u zaposlenosti odnosi se na žene i muškarce starosti 20–49 godina koji nemaju decu, kako bi se one sagledale izvan konteksta uticaja roditeljstva.

Bitnu odrednicu u našoj analizi ima i prostorna komponenta. Fokus je na državama proistekle iz bivše Jugoslavije, a izbor Slovenije, Hrvatske i Srbije, određen je raspoloživošću podataka za potrebe ovog rada. Da bi se dobio celovitiji uvid, primenjuje se komparativni metod koji uključuje dva nivoa poređenja. Jedan se tiče poređenja u odnosu na Evropsku uniju, sa posebnim osvrtom na bivše socijalističke države, kao i na ekonomski najrazvijenije države zapadne i severne

Evrope, a drugi podrazumeva međusobno poređenje izabrane tri postjugoslovenske države.

Izvor podataka čini baza statističkog zavoda Evropske unije (Eurostat), koja se formira iz nacionalnih statističkih zavoda. Osnovni instrument prikupljanja podataka o zaposlenosti jeste Anketa o radnoj snazi (Labour Force Survey – LFS), koja se sprovodi prema standardizovanom metodološkom uputstvu,² u svakoj državi pojedinačno. U analizi se koriste dva pokazatelja: stope zaposlenosti i udeo zaposlenih s nepunim radnim vremenom. U pogledu vremenskog okvira, podaci će biti predstavljeni za poslednjih pet godina (period 2018–2022), ali komparativna analiza se završava sa 2021. godinom, s obzirom da za Srbiju nisu raspoloživi podaci za 2022.

2.1 HIPOTEZE

Hipotetički okvir je utemeljen na prihvatanju feminističkog koncepta. Polazni stav je da se rodna neravnopravnost manifestuje ne samo kroz niže stope zaposlenosti žena starosti 20–49 godina, već i kroz veću zaposlenost s nepunim radnim vremenom, a da je roditeljstvo važna ograničavajuća determinanta nivoa i kvaliteta zaposlenosti žena u ovom životnom dobu. Pored toga formulisanje osnovne hipoteze određeno je i time da je u bivšoj Jugoslaviji bio opšte prihvaćen model porodica u kojima su i žena i muškarac zaposleni s punim radnim vremenom. Osnovna pretpostavka je da nivo i kvalitet zaposlenosti žena starosti 20–49 godina u postjugoslovenskim državama nisu nepovoljniji, te da analiza tih pokazatelja ne ukazuje da

² U bazi podataka Statističkog zavoda Evropske unije (Eurostat) dostupni su podaci prikupljeni na bazi nacionalnih Anketa o radnoj snazi uz referentne metapodatke (Eurostat 2024).

je rodna neravnopravnost u značajnijoj meri izražena, u poređenju sa bivšim socijalističkim, skandinavskim i zapadno evropskim državama.

U pogledu poređenja stanja u tri postjugoslovenske države, pretpostavljeno je da je nivo zaposlenosti veći u Sloveniji nego u Hrvatskoj i u Srbiji, kao i to da je rodna razlika manja. Takođe, pretpostavljeno je da je u Sloveniji, po uzoru na skandinavske i zapadno evropske države, veća zastupljenost modela nepunog radnog vremena, kao opcije koja je u funkciji bolje ravnoteže između porodice i posla.

3 REZULTATI

3.1 RAZLIKA U ZAPOSLENOSTI ŽENA I MUŠKARACA BEZ DECE

Posmatrajući populaciju žena i muškaraca starosti 20–49 godina koji nemaju decu, u većini evropskih država niže su stope zaposlenosti žena (tabela 1). Izdvajaju se Litvanija i Finska u kojima je tokom većeg dela perioda 2018–2022, neznatno veća zaposlenost žena nego muškaraca, a ovakva rodna razlika zabeležena je i u Letoniji u 2018. i 2020, kao i u Estoniji, u 2020. i 2021. godini. Takođe, i u Nemačkoj 2018. i u Austriji 2022. godine, uočena razlika koja govori o nižoj zaposlenosti žena je gotovo zanemarljiva.

Jasno je da je u tri postjugoslovenske države niža zaposlenost mlađe sredovečnih žena nego muškaraca koji nemaju decu (grafikon 1). Rodna razlika je nešto manja u Sloveniji, u poređenju sa Hrvatskom i Srbijom. Takođe, gledajući ove tri države, stopa zaposlenosti je najveća u Sloveniji tokom posmatranog petogodišnjeg perioda. U istoj zemlji u 2021. godini gotovo tri četvrtine žena starosti 20–49 godina koje nisu imale

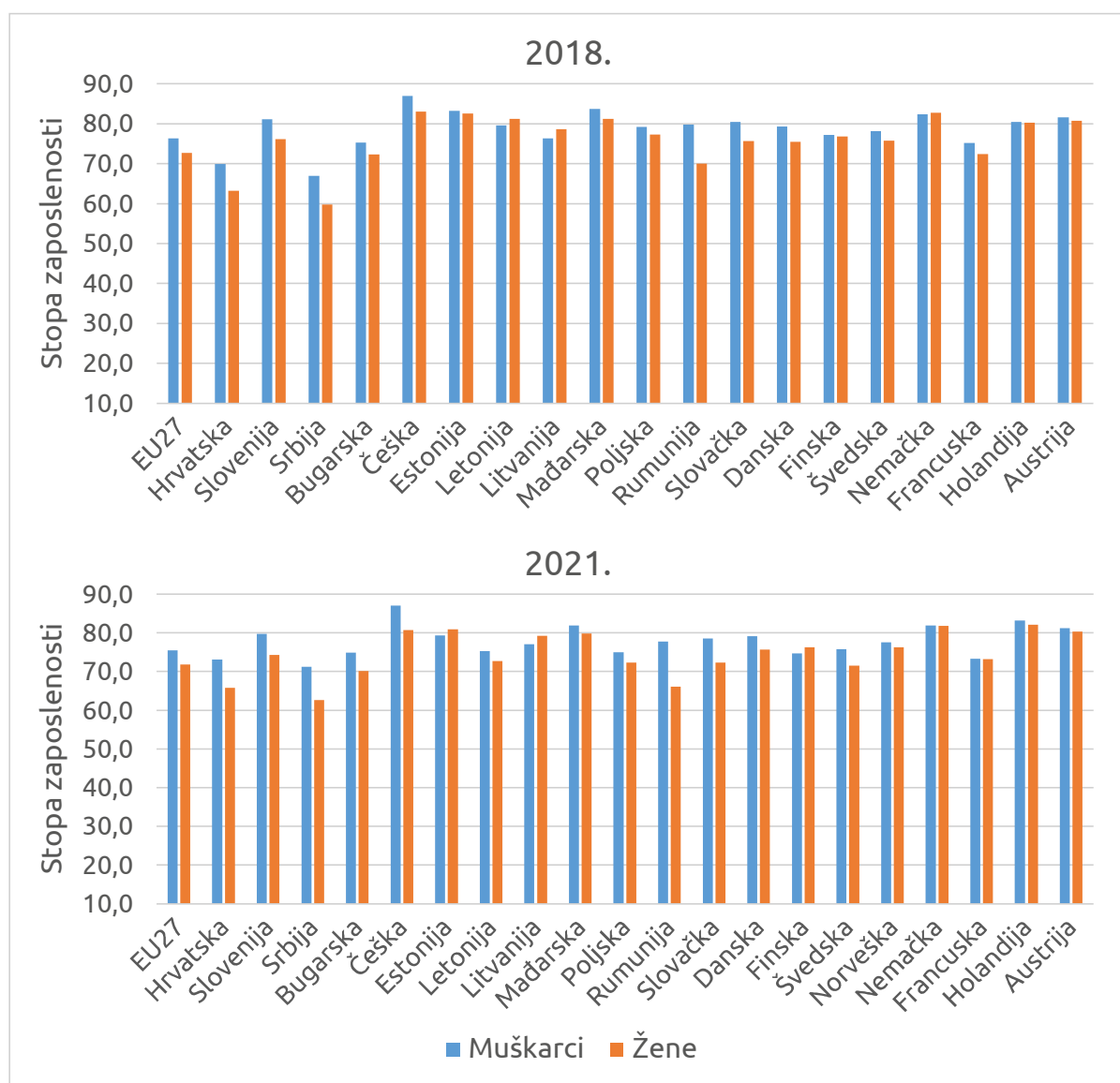
decu bilo je zaposleno, što je bilo iznad proseka za Evropsku uniju i oko nivoa u skandinavskim državama. Na drugoj strani, u Hrvatskoj i u Srbiji bilo je zaposleno manje od dve trećine žena koje su pripadale ovoj grupi. To je bilo niže ne samo u odnosu na razvijene evropske države,

nego i na sve bivše socijalističke države. Najbližnje stanje je bilo u Rumuniji gde je 2021. stopa zaposlenosti iznosila 66,1%. U Holandiji, Nemačkoj, Češkoj, Estoniji i Austriji 2021. je bilo zaposleno više od 80% žena starosti 20–49 godina koje nisu imale decu.

Tabela 1 Stope zaposlenosti žena i muškaraca starosti 20–49 godina koji nisu roditelji, 2018–2022. (u %).

	Muškarci					Žene				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Evropska unija – 27 država (od 2020)	76,3	76,9	75,3	75,5	77,7	72,7	73,2	71,2	71,8	74,0
Hrvatska	69,9	71,9	72,1	73,1	75,6	63,2	65,3	63,7	65,8	69,0
Slovenija	81,1	82,6	79,2	79,7	82,3	76,2	77,3	77,1	74,3	75,9
Srbija	67,0	67,6	69,1	71,2	:	59,8	61,2	60,9	62,6	:
Bugarska	75,3	78,3	76,5	74,9	77,8	72,3	74,7	71,7	70,1	72,4
Češka	87,0	87,1	85,9	87,0	87,3	83,1	82,9	80,2	80,7	81,2
Estonija	83,2	83,5	79,4	79,3	82,2	82,6	80,3	80,6	80,9	81,8
Letonija	79,6	78,0	76,6	75,3	80,4	81,2	77,3	79,9	72,7	77,3
Litvanija	76,3	76,4	75,4	77,1	79,2	78,6	80,3	77,6	79,2	80,7
Mađarska	83,7	83,3	82,1	81,9	83,8	81,2	81,2	79,4	79,8	81,0
Poljska	79,2	80,7	80,7	75,0	75,0	77,3	77,7	76,5	72,3	72,6
Rumunija	79,8	80,9	80,5	77,8	77,3	70,0	69,8	69,2	66,1	66,9
Slovačka	80,5	81,2	79,8	78,5	79,6	75,7	76,3	74,1	72,3	75,4
Danska	79,3	77,3	76,4	79,1	79,2	75,5	75,7	74,2	75,7	75,2
Finska	77,2	77,0	74,2	74,7	74,8	76,8	77,6	74,9	76,3	76,7
Švedska	78,2	77,9	76,9	75,8	80,4	75,8	72,6	73,8	71,5	75,8
Norveška	:	:	:	77,6	79,3	:	:	:	76,3	76,2
Nemačka	82,4	83,4	81,9	81,9	84,0	82,8	83,2	81,4	81,8	83,2
Francuska	75,2	72,9	72,4	73,3	76,5	72,4	72,5	71,6	73,2	75,8
Holandija	80,5	81,5	80,7	83,2	85,4	80,3	80,4	79,2	82,1	82,7
Austrija	81,6	82,4	79,6	81,2	82,6	80,8	81,5	79,6	80,3	83,5

Izvor: Eurostat 2023a.



Grafikon 1 Razlika u zaposlenosti između žena i muškaraca starosti 20–49 godina koji nisu roditelji, 2018. i 2021. (u %).

Izvor: Eurostat 2023a.

3.2 RAZLIKA IZMEĐU ŽENA KOJE IMAJU MALU DECU I ŽENA KOJE NEMAJU DECU

Tokom 2018–2022, Slovenija ima jednu od najvećih stopa zaposlenosti žena koje imaju bar jedno dete mlađe od šest godina (tabela 2). U 2021. 82,7% žena je bilo zaposleno, što je bilo za gotovo jednu petinu veći udeo nego u Srbiji (63,0%), dok je u odnosu sa Hrvatskom razlika bila deset procentnih poena (70,2%).

Zaposlenost ove grupe žena u Srbiji je ispod proseka za Evropsku uniju (2021. – 65,5%). Neznatno manje stope su u Bugarskoj i Estoniji (62,0% i 61,2%), dok su najniže u Rumuniji (51,7%) i Češkoj (41,9%). U 2022, pored Slovenije, stopa zaposlenosti je bila iznad 80% u Norveškoj, Švedskoj i Holandiji. U Sloveniji je zabeležen blagi porast zaposlenosti žena sa malom decom, ali ni u jednoj postjugoslovenskoj državi nije bilo značajnijih promena. One se nisu desile ni u pogledu

Tabela 2 Stope zaposlenosti žena starosti 20–49 godina koje imaju bar jedno dete mlađe od 6 godina, 2018–2022. (u %).

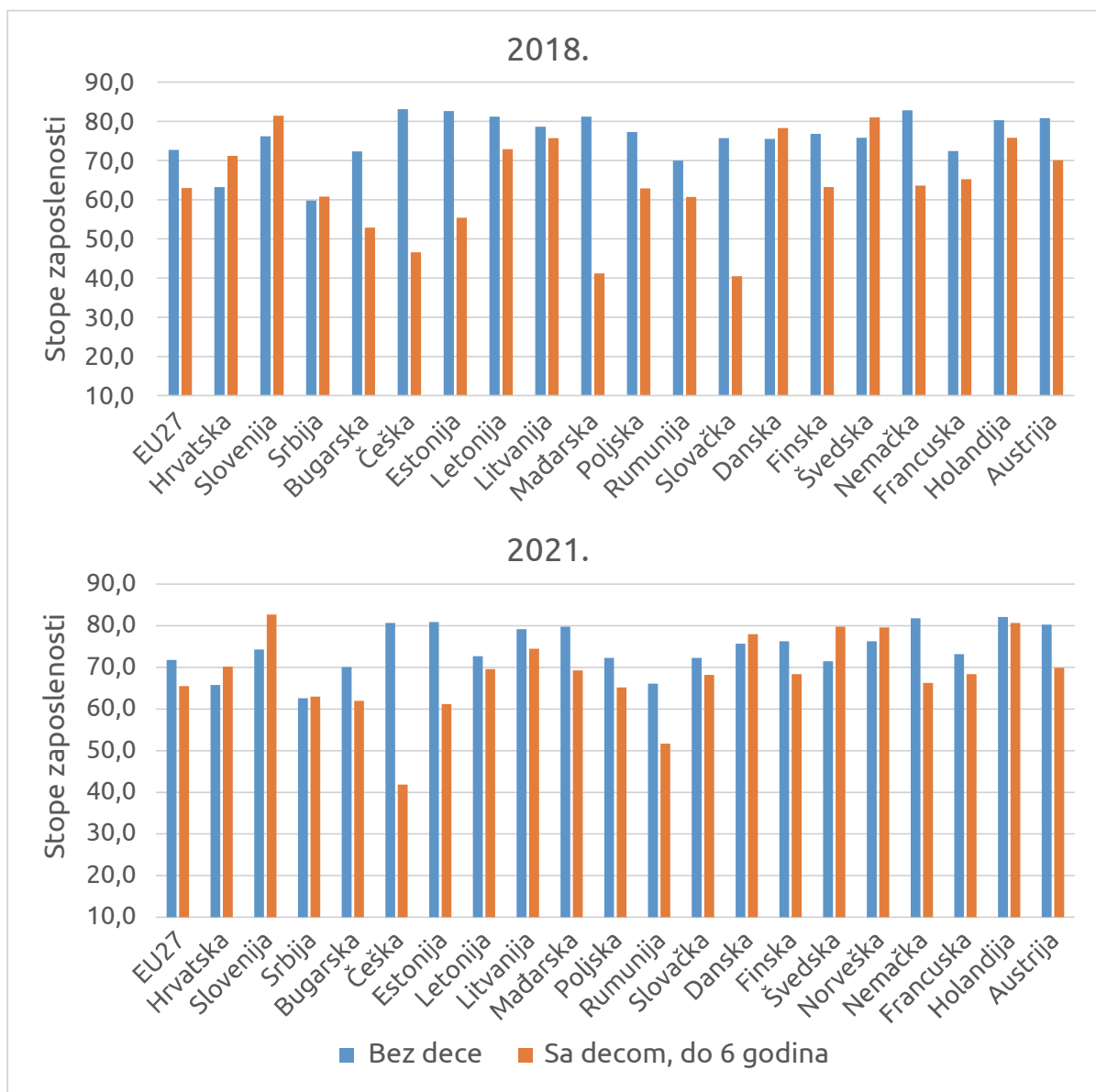
	2018	2019	2020	2021	2022
Evropska unija – 27 država (od 2020)	63,0	63,6	62,8	65,5	66,4
Hrvatska	71,2	72,4	72,6	70,2	73,8
Slovenija	81,4	82,5	80,0	82,7	84,1
Srbija	60,8	61,3	60,2	63,0	:
Bugarska	52,9	57,3	56,9	62,0	62,9
Češka	46,6	43,2	40,7	41,9	42,7
Estonija	55,4	54,4	51,3	61,2	72,9
Letonija	72,9	73,1	67,5	69,6	71,8
Litvanija	75,7	77,1	76,2	74,5	78,3
Mađarska	41,2	41,8	38,0	69,3	72,2
Poljska	62,9	62,8	63,1	65,2	66,1
Rumunija	60,7	61,1	59,3	51,7	53,4
Slovačka	40,5	40,7	39,9	68,2	68,8
Danska	78,3	77,9	75,2	78,0	79,9
Finska	63,2	65,1	65,8	68,4	69,9
Švedska	81,0	83,5	78,8	79,8	82,0
Norveška	:	:	:	79,6	84,5
Nemačka	63,6	64,4	64,1	66,3	66,8
Francuska	65,2	66,0	66,2	68,4	69,6
Holandija	75,8	77,5	80,0	80,7	81,8
Austrija	70,1	72,6	73,5	69,9	72,9

Izvor: Eurostat 2023a.

zaposlenosti žena koje nisu imale decu, mada su u Hrvatskoj i Srbiji 2021. stope bile nešto veće nego 2018, dok su u Sloveniji bile neznatno niže.

Stope zaposlenosti žena koje imaju decu mlađu od šest godina u postjugoslovenskim državama, kao i u Danskoj, Švedskoj i Norveškoj su ili nešto veće ili su ujednačene u poređenju sa ženama koje nemaju decu, dok je odnos drugačiji u bivšim socijalističkim i razvijenim zapadno evropskim državama (grafikon 2). U Srbiji ta razlika gotovo da ne postoji, ali u Sloveniji je u 2021. i 2022. za blizu deset procentnih poena niža zaposlenost žena koje nisu imale decu, što je izraženije nego u Hrvatskoj.

Suprotno od ovog, na nivou Evropske unije tokom 2018–2022. godine, stope zaposlenosti žena koje su imale dete/ decu uzrasta do šest godina bile su manje za od oko deset do oko osam procentnih, u odnosu na žene koje nisu imale decu. Najintenzivnija razlika, koja u posmatranom periodu postoji u kontinuitetu jeste u Češkoj. U toj zemlji, u 2022. godini zaposlenost žena starosti 20–49 godina koje su imale bar jedno dete mlađe od šest godina bila je gotovo dvostruko niža u poređenju sa ženama koje nisu imale decu (42,7% u odnosu na 81,2%). Gledajući bivše socijalističke države, u 2018. godini značajno veća zaposlenost žena koje nisu imale malu decu postojala je i



Grafikon 2 Razlika u zaposlenosti žena starosti 20–49 godina koje nemaju decu i onih koje imaju bar jedno dete mlađe od 6 godina 2018. i 2021. (u %).

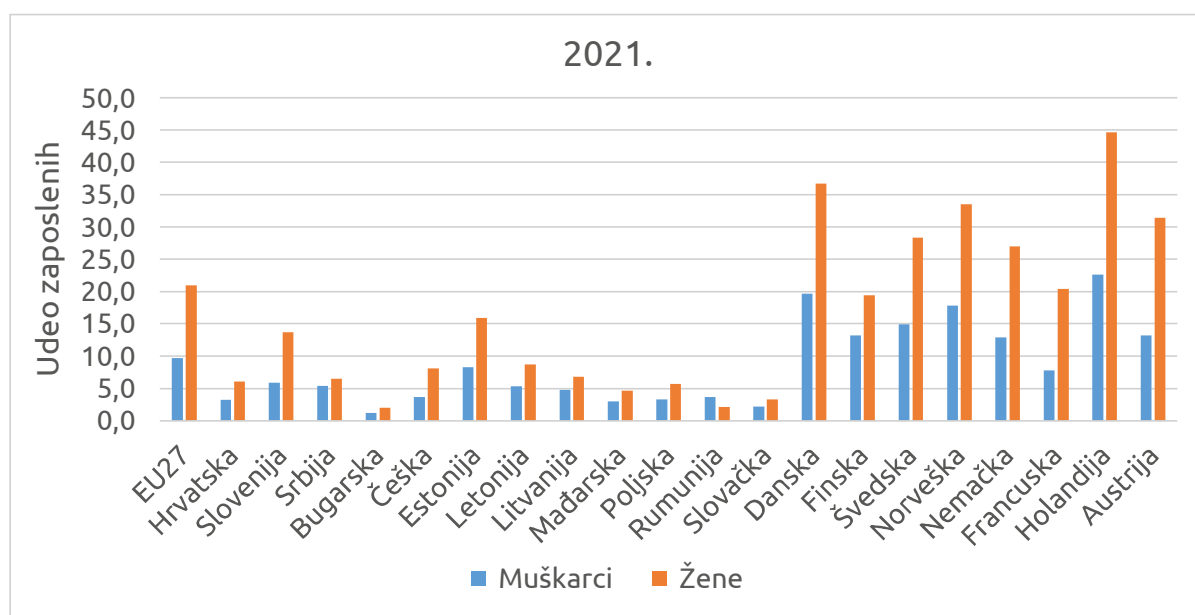
Izvor: Eurostat 2023a.

u Mađarskoj i u Slovačkoj, gde je bila naglašenija od razlike u Estoniji, Bugarskoj i Poljskoj (grafikon 2). Usled značajnijeg porasta stopa zaposlenosti žena sa malom decom, razlika je u 2022. smanjena u ovim državama. Jedino je u Rumuniji razlika povećana, usled izraženijeg pada stopa zaposlenosti žena koje su imale malu decu u odnosu na pad zaposlenosti žena bez dece. Kada je reč o zapadno evropskim državama, tokom 2018–2022.

razlika izražena kroz niže stope zaposlenosti žena koje imaju malu decu veća je u Nemačkoj nego u Austriji i Francuskoj. Razlika je najmanja u Holandiji.

3.3 ZAPOSLENE I ZAPOSLENI KOJI RADE NEPUNO RADNO VREME

Razlika izražena kroz to da žene češće od muškarca obavljaju poslove s nepunim radnim vremenom, prisutna je i



Grafikon 3 Zaposleni s nepunim radnim vremenom, muškarci i žene starosti 20–49 godina koji nisu roditelji (u %), 2021.

Izvor: Eurostat 2023b.

onda kada oni nisu roditelji (grafikon 3). Međutim, zaposlenost s nepunim radnim vremenom nije karakteristična za postjugoslavenske države u meri u kojoj je ovaj model prisutan u skandinavskim i zapadno evropskim državama. Ipak, on je zastupljeniji u Sloveniji gde je 2021. 13,7% zaposlenih žena starosti 20–49 godina koje nisu imale decu, obavljalo plaćeni posao s nepunim radnim vremenom. U Hrvatskoj i Srbiji zastupljenost je bila više nego dvostruko manja (6,5% i 6,1%). Rodna razlika u Srbiji je bila mala i gotovo beznačajna. U Sloveniji je više od dva puta češća zaposlenost s nepunim radnim vremenom kod žena nego kod muškaraca, dok je u Hrvatskoj razlika nešto blaža, ali su i procenti manji.

Na nivou Evropske unije u periodu 2018–2022. jedna petina zaposlenih žena starosti 20–49 godina koje nisu imale decu, obavljala je poslove s nepunim radnim vremenom, što je dva puta veći udeo nego u muškoj populaciji. Ova rodna razlika prisutna je i u skandinavskim i u

zapadno evropskim državama. U Sloveniji udeli jesu niži, ali je 2021. više nego dva puta veća zastupljenost kod žena, što je uz Francusku (dva i po puta) i Austriju najveća rodna razlika (grafikon 3).

Najveća učestalost ovog modaliteta zaposlenosti beleži se među zaposlenim ženama u Holandiji. U 2021. 44,6% zaposlenih žena starosti 20–49 godina koje nisu imale decu radilo je nepuno radno vreme, što je bio tri puta veći udeo nego u Sloveniji. Veoma mala zastupljenost bila je u Bugarskoj, Rumuniji i Slovačkoj, gde su u 2021. udeli iznosili između 2% i nešto više od 3%. Rumunija je jedina država u kojoj je ovaj modalitet nešto prisutniji u muškoj nego u ženskoj populaciji, ali je zastupljenost veoma niska (grafikon 3).

Upoređujući žene starosti 20–49 godina koje imaju dete mlađe od šest godina i žene ove starosti koje nemaju decu, na nivou Evropske unije vidi se da se razlika u učestalosti poslova s nepunim radnim vremenom povećava sa brojem dece

(tabela 3). U poređenju sa ženama koje nisu imale decu, kod žena koje su imale jedno dete zastupljenost je bila veća za blizu deset procentnih poena, gledajući 2021. godinu, kod žena sa dvoje dece za nešto iznad petnaest procentnih poena, a kod žena koje su imale troje dece bila je gotovo dvostruko veća.

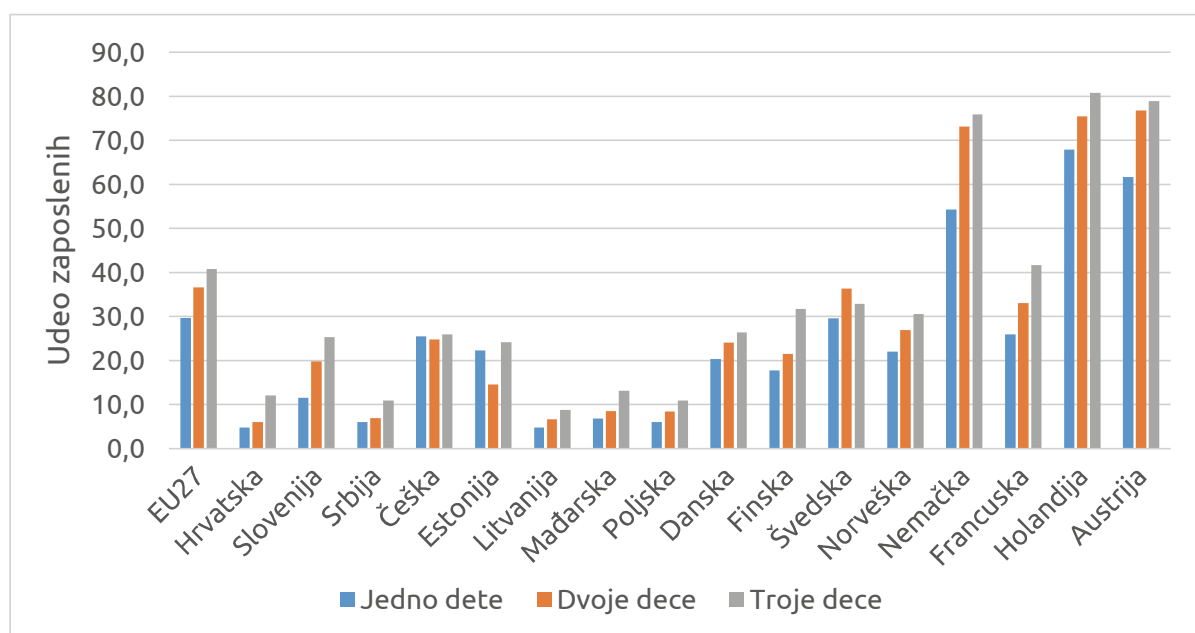
Nasuprot tome, u Sloveniji i Hrvatskoj žene starosti 20–49 godina koje nisu imale decu, nešto češće su bile zaposlene s nepunim radnim vremenom od žena koje su imale jedno dete, dok u Srbiji gotovo

da ne postoji razlika ni u odnosu na žene koje su imale dvoje dece mlađe od šest godina (tabela 3). Međutim, zaposlenost s nepunim radnim vremenom oko dva puta je češća kod žena koje imaju troje dece, u odnosu na žene koje nisu imale decu. Udeo je najveći u Sloveniji. U 2021, s nepunim radnim vremenom radila je svaka četvrta zaposlena žena starosti 20–49 godina koja je imala troje dece mlađe od šest godina. Ta zastupljenost zabeležena je i u Češkoj, Estoniji i Danskoj (grafikon 4).

Tabela 3 Zaposlenost s nepunim radnim vremenom, žene starosti 20–49 godina bez dece i žene sa decom, 2021. (u %).

	Bez dece	Jedno dete	Dvoje dece	Troje dece
Evropska unija – prosek za 27 država (od 2020.)	21,0	29,6	36,6	40,7
Hrvatska	6,1	4,7	6,0	12,1
Slovenija	13,7	11,5	19,7	25,3
Srbija	6,5	6,0	6,9	10,9
Bugarska	2,0	:	:	:
Češka	8,1	25,5	24,8	25,9
Estonija	15,9	22,3	14,5	24,1
Letonija	8,7	:	:	:
Litvanija	6,8	4,7	6,7	8,8
Mađarska	4,6	6,8	8,5	13,1
Poljska	5,7	6,0	8,4	10,9
Rumunija	2,1	:	:	:
Slovačka	3,3	:	:	:
Danska	36,7	20,3	24,0	26,3
Finska	19,4	17,7	21,5	31,7
Švedska	28,3	29,5	36,3	32,8
Norveška	33,5	22,0	26,9	30,5
Nemačka	27,0	54,2	73,1	75,8
Francuska	20,4	25,9	33,1	41,7
Holandija	44,6	67,8	75,4	80,7
Austrija	31,4	61,7	76,8	78,9

Izvor: Eurostat 2023b.



Grafikon 4 Žene starosti 20–49 godina koje rade nepuno radno vreme, prema broju dece 2021. (u %).
Izvor: Eurostat 2023b.

U Hrvatskoj i Srbiji, evidentna je niska učestalost zaposlenosti s nepunim radnim vremenom. Jedino je kod žena koje su imale troje dece mlađe od šest godina udeo bio veći od 10%. One su u tom pogledu bile izjednačene sa Poljskom. U Mađarskoj je udeo bio nešto veći, a u Litvaniji nešto manji (grafikon 4). Ovaj modalitet najrašireniji je u Holandiji. U 2021. blizu 70% zaposlenih žena koje su imale jedno dete, tri četvrtine onih koje su imale dvoje i više od 80% zaposlenih žena koje su imale troje dece ovog uzrasta bilo je zaposleno s nepunim radnim vremenom. U Austriji je bila vrlo slična situacija. U Nemačkoj je kod žena koje su imale jedno dete učestalost bila nešto manja nego u Holandiji i Austriji, mada je više od polovine radilo s nepunim radnim vremenom. U Francuskoj su udeli bili na nivou koji je bliži skandinavskim državama, osim što je kod žena koje su imale troje dece mlađe od šest godina zastupljenost od 41,7% bila veća nego u Švedskoj, Norveškoj i Finskoj (nešto više od 30%).

4 DISKUSIJA

Zaposlenost, kao predmet istraživanja u ovom tekstu, posmatramo na relaciji rodna ravnopravnost – politike prema porodici. Na jednoj strani je pitanje rodne ravnopravnosti, kao deo političke agende na nivou Evropske unije koja implicira poboljšanje položaja žena u vezi sa ekonomskom aktivnošću i zaposlenošću, usmeravajući se na otklanjanje barijera. Na drugoj strani su politike vezane za odluke o roditeljstvu i rađanju, gde zaposlenost žene jeste bitan segment, ali je centralna važnost balansa između porodice i posla. Otuda, uprkos političkoj agendi rodne ravnopravnosti da se podigne nivo zaposlenosti i da se poboljša položaj zaposlenih žena, postoje i nove forme rodne neravnopravnosti kada je reč o zaposlenosti.

Na temelju predstavljene analize ne može se reći da je polazna pretpostavka u potpunosti potvrđena, niti da je potpuno opovrgnuta. Možemo konstatovati povoljniji položaj žena u Sloveniji,

uzimajući u obzir visoku zaposlenost onih koje imaju decu mlađu od šest godina na nivou Evropske unije, kao i veću zaposlenost žena koje nemaju decu, u poređenju sa Hrvatskom i Srbijom. Gledajući nivo zaposlenosti žena starosti 20–49 godina koje imaju bar jedno dete mlađe od šest godina, Slovenija je, uz Norvešku, država sa najvišim stopama zaposlenosti. Pored toga, ona je pozitivan primer jer se visoka zaposlenost ove grupe žena ostvaruje u uslovima relativno niske zastupljenosti rada s nepunim radnim vremenom. Ona je jedina država sa takvim karakteristikama. Nasuprot tome, zaposlenost žena starosti 20–49 godina u Srbiji je ispod proseka za Evropsku uniju, i ta razlika je naglašenija za žene koje nemaju decu, uz stope koje su niže nego u svim drugim posmatranim državama. Kada je reč o ženama koje imaju decu uzrasta do šest godina, stopa zabeležena u Srbiji je bliža proseku Evropske unije, ali je jedna od najnižih. Gotovo ista je u Bugarskoj, a jedino još dve države imaju niže stope (Češka i Rumunija). U Srbiji je u 2021. godini bilo zaposleno manje od dve trećine žena starosti 20–49 godina, kako onih koje su imale decu mlađu od šest godina, tako i onih koje nisu imale decu.

Sudeći prema saznanjima iz literature koja ističu da razlike u zaposlenosti žena u evropskim državama, a pre svega onih koje imaju malu decu, jesu posledica politika i institucionalnih rešenja (Scharle 2007; Saraceno 2011; Hofäcker, Stoilova & Riebling 2013; Avlijaš 2019), i ovde uočene razlike bi se mogle protumačiti na taj način. Međutim, treba imati uvidu i razlike u ekonomskim politikama i u nivou ekonomskog razvoja kao karakteristike društvenog konteksta u kojem se ostvaruje uticaj definisanih politika. Kada je reč o bivšim socijalističkim državama, u literaturi se

kao pozitivni primeri izdvajaju baltičke države u kojima su nakon negativnih trendova, uspostavljeni uslovi koji su podstakli zaposlenost žena. Polazeći od toga da su nepovoljni uslovi na tržištu rada nakon kraha socijalizma, uslovili pad zaposlenosti i ponude ženske radne snage, Scharle (2007) ukazuje da su se Letonija i Litvanija odvojile od bivših socijalističkih država istočne i centralne Evrope, višim nivoom zaposlenosti žena, zahvaljujući politikama prema porodici kojima je napravljen pozitivan balans između podsticaja na rad i novčanih davanja majkama. Međutim, Avlijaš (2016, 2017, 2019) na temelju svojih istraživanja, podvlači da su baltičke države uspostavile model privrednog rasta koji je imao pozitivan efekat na zaposlenost žena. Pored toga, specifičnost ekonomskih uslova i društvenog razvoja bivših socijalističkih država bitna je i sa stanovišta uticaja fleksibilizacije radnog vremena na položaj žena. Komparativna analiza institucionalnog konteksta pokazala je da fleksibilnije forme zaposlenosti u Bugarskoj nisu ispunile svoju funkciju bolje ravnoteže između posla i porodice, već da su u većoj meri imale negativne efekte, kroz nestabilnu zaposlenost i nesigurnost na tržištu rada (Hofäcker, Stoilova i Riebling 2013).

Kada su u pitanju Hrvatska, i posebno Srbija, jasno je da je potrebno unaprediti relativno nisku zaposlenost žena starosti 20–49 godina. Ukoliko se pozovemo na nalaze naše analize, vidimo da zaposlenost s nepunim radnim vremenom može da bude način da se dostigne veći nivo zaposlenosti majki male dece, što nam pokazuju zapadno evropske i skandinavske države. To je zapravo potvrđeno i u slučaju Italije i Velike Britanije, koje su se, u nastojanjima da podstaknu ekonomsku aktivnost

ženske populacije u reproduktivnom periodu, odlučile na širenje modaliteta nepunog radnog vremena (Del Boca, Pasqua i Pronzato 2005). Međutim, tu su i ona saznanja koja nas upozoravaju da je ovaj modalitet zaposlenosti snažno rodno obojen jer je intenzivnije prisutan kod žena nego kod muškaraca, i da on u konačnom ishodu reprodukuje rodnu neravnopravnost u ekonomskom položaju, pa kao rešenje za postizanje suštinske rodne ravnopravnosti vide u politikama koje podstiču ravnomerniju podelu brige o deci, što se smatra preduslovom za ravnopravniji položaj u zaposlenosti (Fraser 1994; Ciccia i Bleijenbergh 2014).

U postjugoslovenskim državama, zaposlenost s nepunim radnim vremenom nije prisutna u meri u kojoj je u skandinavskim i zapadno evropskim, ali u Sloveniji je zastupljenost nešto veća kod žena koje nisu majke nego kod žena koje imaju bar jedno dete mlađe od šest godina. I u tom pogledu ona je bliska skandinavskim državama, mada je u njima zastupljenost ovog modaliteta veća. Imajući to u vidu, zaposlenost s nepunim radnim vremenom se ne može povezati samo sa potrebama majki da se uspostavi bolja ravnoteža između porodice i posla. U Nemačkoj, Francuskoj, Austriji i Holandiji, pored visokog udela nepunog radnog vremena kod žena koje nemaju decu, raširenost je još veća kod majki male dece, pri čemu se jasno vidi uticaj broja dece mlađe od šest godina. I dok se rodna razlika u zastupljenosti ovog modaliteta među zaposlenim roditeljima može pripisivati stereotipima o podeli rodni uloga i urođenosti politika usmerenim ka porodicama i usklađivanju rada i roditeljstva, postavlja se pitanje koji su razlozi veće prisutnosti nepunog radnog vremena kod žena nego kod

muškaraca i onda kada nisu roditelji male dece.

Kada je u pitanju Slovenija, visok nivo zaposlenosti žena koje imaju decu mlađu od šest godina s punim radnim vremenom, dovodi nas do pitanja njihovog položaja usled tzv. dvostruke opterećenosti. Tu nam se nameće i pitanje politika koje bi doprinele da se uspostave uslovi koji omogućavaju rodnu ravnotežu u pogledu usklađenosti posla i porodice. Ono što je iz perspektive rodne ravnopravnosti važno, jeste feministička kritika ovih politika jer i pored određenih specifičnosti, one u svim evropskim državama podržavaju manje ili više urodnjene roditeljske modele i prakse (Saraceno 2011). Otuda se ističe da je njihov uticaj na zaposlenost žena posredovan time da li je odgovornost o brizi podeljena ili ne, da li je i koliko ona rodno određena, na koji način su usklađeni angažovanje na plaćenom poslu i obaveze prema porodici. Tu se kao centralno nameće pitanje na koji način je moguće obezbediti to da forme usklađivanja rada i roditeljstva ne proizvode neravnopravnosti ni u pogledu zaposlenosti, niti u pogledu brige o deci. Idealan model bi bio onaj koji se, kako ukazuje Saraceno (2011) pozivajući se na Jacobs i Gornick, odlikuje visokom fleksibilizacijom radnog vremena i visokom rodnom ravnopravnošću, navodeći da su početkom 2000-ih tom modelu bile najbliže Holandija, Švedska i Nemačka. Na kraju druge decenije 21. veka, na nivou Evropske unije prepoznata je važnost pravnih regulativa za uspostavljanje balansa između porodice i posla, a kao jedno od individualnih prava zaposlenih izdvojeno je pravo na fleksibilne radne aranžmane, kao način da se uspostavi što bolja ravnoteža između porodice i posla (Ristovski, Kalamatiev 2023).

Mada je centralna tema ovog rada zaposlenost žena koje su majke dece uzrasta do šest godina, uporedna analiza je pokazala da u postjugoslovenskim državama postoji relativno niska zaposlenost žena starosti 20–49 godina koje nemaju decu. Nepovoljnost u pogledu ove grupe žena manifestuje se kroz izraženiju rodnu razliku nego u većini drugih posmatranih država, kao i kroz najnižu zaposlenost u Hrvatskoj i u Srbiji. U Sloveniji je nivo zaposlenosti nešto veći nego u Švedskoj i blizak je onima koji postoje u Danskoj, Finskoj i Norveškoj (oko 75%). Međutim, ako se ima u vidu da je u Sloveniji jedna od najvećih stopa zaposlenosti žena starosti 20–49 godina koje imaju dete mlađe od šest godina (84% u 2022. godini), opravdanim se čini pitanje o razlozima niže zaposlenosti žena koje nemaju decu, posebno uzimajući u obzir i jednu od većih rodni razlika. Statistike ukazuju da u muškoj populaciji postoji pravilnost veće zaposlenosti onih koji su očevi u poređenju sa onima koji nemaju decu (Saraceno 2011; Sobot 2014), pa bi se možda deo odgovora moga tražiti i u tom smeru. Međutim, sa stanovišta položaja žena i rodne ravnopravnosti centralno mesto imaju razlozi niže zaposlenosti. Kada se u slučaju zaposlenosti majki male dece govori o uticaju politika prema porodici i usklađivanja rada i roditeljstva, u ovom drugom slučaju postavlja se pitanje položaja na tržištu rada i izvesnosti zapošljavanja žena starosti 20–49 godina koje nemaju decu. Za razliku od proseka za Evropsku uniju, kao i u odnosu na bivše socijalističke i zapadno evropske države, u postjugoslovenskim i skandinavskim državama, niža je zaposlenost žena starosti 20–49 godina koje nemaju decu, u odnosu na žene ove starosti koje imaju decu mlađu od šest godina.

5 ZAKLJUČAK

Uprkos tome što je tokom socijalističkog perioda u državama sa prostora bivše Jugoslavije postojala relativno visoka zaposlenost žena s punim radnim vremenom i bio opšte prihvaćen obrazac zaposlenosti oba roditelja, aktuelno stanje je takvo da se jedino Slovenija izdvaja visokom zaposlenošću žena starosti 20–49 godina. Suprotno od toga, Srbija pripada državama sa nižom zaposlenošću, ne samo u slučaju onih koje su majke dece mlađe od šest godina, već i žena koje nemaju decu. Zaposlenost s nepunim radnim vremenom nije značajnije prisutan model u postjugoslovenskim državama, mada je prisutniji u Sloveniji nego u Hrvatskoj i Srbiji. Slovenija je jedina država u Evropskoj uniji u kojoj je postignut visok nivo zaposlenosti žena starosti 20–49 godina, uz relativno nisku učestalost rada s nepunim radnim vremenom. Međutim, ono što nije pozitivno jeste jedna od većih rodni razlika u pogledu nepunog radnog vremena, kada je reč o zaposlenim ženama koje nemaju decu. Niža zaposlenost žena bez dece u odnosu na žene koje imaju bar jedno dete mlađe od šest godina, nije karakteristična za većinu država Evropske unije, ali osim u postjugoslovenskim postoji i u većini skandinavskih država.

Politike prema porodici, kao nosioci mera u prilog ravnoteže između porodice i posla, mogu da podstaknu zaposlenost žena starosti 20–49 godina, ali one takođe produkuju i nove rodne razlike u kvalitetu zaposlenosti. Jedna od najočiglednijih jeste zaposlenost s nepunim radnim vremenom kao evidentno više „ženski“ obrazac zaposlenosti. Taj model produkuje rodni jaz u zaradama i čini nepovoljnijim socioekonomski položaj žena, što se prenosi i na period nakon odlaska u penziju, pa iz perspektive

rodne ravnopravnosti to nije poželjna opcija. Potrebno je revidirati politike u smeru uravnoteženije zastupljenosti svih modela usklađivanja rada i roditeljstva među majkama i očevima, uključujući i nepuno radno vreme. Moguće rešenje bi moglo da bude širenje fleksibilnijih radnih aranžmana, gde god je to moguće usled prirode posla, omogućavajući

ravnopravnost u njihovom korišćenju. Međutim, za poboljšanje položaja žena u pogledu zaposlenosti, politike prema porodici jesu bitne, ali nisu jedine koje su potrebne. Ne može se prenebregnuti da ova analiza ukazuje i na to da bitan segment politika treba da bude i poboljšanje zaposlenosti žena starosti 20–49 godina koje nemaju decu.

ZAHVALNICA

Rad je napisan u okviru Programa istraživanja Instituta društvenih nauka za 2024. godinu koji podržava Ministarstvo nauke, tehnološkog razvoja i inovacija.

LITERATURA

- Avlijaš, S. (2016). Vicious and Virtuous Cycles of Female Labour Force Participation in Post-Socialist Eastern Europe. LEQS Paper No. 119. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2865141>
- Avlijaš, S. (2017). Revisiting the Baltic growth model: From neoliberalism to the social investment welfare state, Sciences Po LIEPP (Working Paper n°66, 2017-04-21). https://www.researchgate.net/publication/316438276_Revisiting_the_Baltic_growth_model_From_neoliberalism_to_the_social_investment_welfare_state
- Avlijaš, S. (2019). Growth Models and Female Labor in Post-Socialist Eastern Europe. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 27(3), 1–28. <https://doi.org/10.1093/sp/jxz012>
- Babović, M. (2010). *Rodne ekonomske nejednakosti u komparativnoj perspektivi*. Beograd: Sociološko udruženje Srbije i Crne Gore i Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta. <https://isi.f.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2019/04/Marija-Babovic-Rodne-nejednakosti.pdf>
- Balon, B. (2007). Rodno senzitivna statistika kao neophodan element u demokratizaciji društva. *Stanovništvo*, 45(1), 79–95. <https://doi.org/10.2298/STNV0701079B>
- Caselli, G., & Egidi, V. (2007). The Need for a Multi-Disciplinary Approach. *Population-E*, 62(1), 33–38. <https://doi.org/10.3917/pope.701.0033>
- Ciccia, R., & Bleijenbergh, I. (2014). After the Male Breadwinner Model? Childcare Services and the Division of Labor in European Countries. *Social Politics*, 21(1) 50–79. <https://doi.org/10.1093/sp/jxu002>
- Coast E. E., Hampshire, K. R., & Randall, S. C. (2007). Disciplining anthropological demography. *Demographic Research*, 16(16), 493–518. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2007.16.16>
- Del Boca, D., Pasqua, S., & Pronzato, C. (2005). Fertility and Employment in Italiy, France and UK. *Labor*, 19(Special Issue), 51–77. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2005.00323.x>
- European Commission (2020). Gender equality strategy. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- European Commission (2022). Proposal for a Council Recommendation on the Revision of the Barcelona Targets on early childhood education and care. eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0442
- Eurostat (2024). *Households statistics – LFS series*. Reference metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS). https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfst_hh_esms.htm
- Eurostat (2023a). Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%). Statistics | Eurostat (europa.eu), preuzeto 20. novembar 2023.
- Eurostat (2023b). Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child (%). Statistics | Eurostat (europa.eu), preuzeto 28. novembra 2023.
- Fraser, N. (1994). After the family wage – Gender equity and the welfare state. *Political theory*, 22(4), 591–619. <https://ezproxy.nb.rs:2213/stable/192041>
- Heady, P. (2007). What can anthropological methods contribute to demography – and how? *Demographic Research*, 16(18), 555–558. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2007.16.18>
- Hobcraft, J. (2007). Towards a scientific understanding of demographic behaviour. *Population*, 62(1), 47–52. <https://doi.org/10.3917/pope.701.0047>

- Hofäcker, D., Stoilova, R., & Riebling, J. R. (2013). The dered Division of Paid and Unpaid Work in Different Institutional Regimes: Comparing West Germany, East Germany and Bulgaria. *European Sociological Review*, 29(2), 192–209. <http://www.jstor.org/stable/24479963>
- Johnson-Hanks, J. (2007). What kind of theory for antropological demography? *Demographic Research*, 16(1), 1–26. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2007.16.1>
- Kolin, M., & Čičkarić, L. (2010). *Ekonomska i politička participacija žena u Srbiji u kontekstu političkih integracija*. Beograd: Institut društvenih nauka.
- Orloff, A. S (1993). Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States. *American Sociological Review*, 58(3), 303–328. <https://ezproxy.nb.rs:2213/stable/2095903>
- Organization for Economic Co-operation and Development (2024). OECD Data. Part-time employment rate. <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>
- Radiojević, B. (2015). Ekonomske strukture stanovništva. U V. Nikitović (Ur.), *Populacija Srbije početkom 21. veka* (pp. 222–261). Beograd: Republički zavod za statistiku. <https://publikacije.stat.gov.rs/G2015/Pdf/G20154006.pdf>
- Republički zavod za statistiku Srbije (2019). Koncepti zaposlenosti – registrovana i anketna zaposlenost, 2017. Metodološka objašnjenja i ostali materijali. <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/istrazivanja/methodology-and-documents/?a=24&s=2400>
- Ristovski, A., & Kalamatiev, T. (2023). Pristup radnog prava EU rešavanju problema zaposlenih roditelja i negovatelja. *Stanovništvo*, 61(2), 109–127. <https://doi.org/10.59954/stnv.555>
- Saraceno, C. (2011). Gender (In)equality: An incomplete revolution? Cross EU similarities and differences in the gender specific impact of parenthood. Berlin: Harriet Taylor Mill-Institute (HTMI) of the Berlin School of Economics and Law (Discussion Paper 13, 3/2011). https://www.researchgate.net/publication/261062906_Gender_Inequality_An_Incomplete_Revolution_Cross_EU_Similarities_and_Differences_in_the_Gender_Specific_Impact_of_Parenthood
- Scharle, A. (2007). The effect of welfare provisions on female labour supply in Central and Eastern Europe. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 9(2), 157–174. <https://doi.org/10.1080/13876980701311596>
- Šobot, A. (2014a). *Rodna neravnopravnost u Srbiji – demografsko gledište*, Beograd: Institut društvenih nauka. <http://iriss.idn.org.rs/1014/>
- Šobot, A. (2014b). The Economic Activity of Middle-aged Women in Serbia as one of the Relevant Issues Regarding Gender Equality. *Zbornik Matice srpske za društvene nauke*, 148(3), 499–510. <https://doi.org/10.2298/ZMSDN1448499S>
- Tabutin, D. (2007). Whither demography? Strenghts and Weaknesses of the Discipline over Fifty Years of Change. *Population-E*, 62(1), 15–32. <https://doi.org/10.3917/pope.701.0015>

Izjava o dostupnosti podataka

Podaci su dostupni u rukopisu/prilogu.

How to cite: Šobot, A. (2024). Employment, gender equality and family policies: post-Yugoslav countries and the European Union. *Stanovništvo*, 62(S1), S85–S103. <https://doi.org/10.59954/stnv.619>